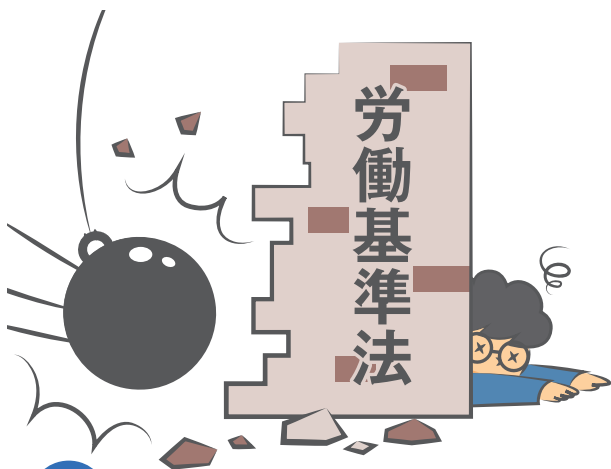


政府・財界が狙う 労働基準法解体とは



政府・財界は裁量労働制、高度プロフェッショナル制度など、あの手この手で労働者を安く長く働かせる制度を作ってきました。しかし私たちの運動の結果、さまざまな労働者保護の規制がかけられ企業にとって使いにくい制度となっています。

政府・財界は規制が邪魔と言わんばかりに、労働者を守る労働基準法(労基法)そのものを解体しようと動きだしています。

ぞもぞも

目的は労働基準法の

労働基準法第1条2項には、この法の労働条件の基準は最低のものであるから、この基準を理由として労働条件を低下させてはならない、労使ともに労働条件を向上させるよう努力しないといけないと書いてあります。当然、基準を守らなければ、法律違反となり罰せられます(協定を超えた残業をさせた場合6箇月以下の懲役又は30万円以

下の罰金など)。この法律は8時間労働や均等待遇、賃金の支払い、有給休暇の取得などさまざまな労働条件を定めていますが、これは私たちの先輩が勝ち取ってきたものです。労働基準法は、使用者に対して弱い立場の労働者を守るための法律なのです。



政府・財界はなんて言ってるの？

厚労省 新しい時代の働き方に関する研究会報告書

労基法は「守る」と「支える」。多様で柔軟な働き方を求める労使の希望を労基法は「妨げてはならない」

経団連 労使自治を軸とした労働法制に関する提言

労働法制はシンプルに。労働時間規制のデロゲーション(適用除外)の範囲拡大

厚労省 労働基準関係法制研究会(労基研)委員の発言

- ▶ 労基法の一律規制はなじまない
- ▶ 使用者に決定権をもたせ、(労働組合の)意見は聞くとして協議と意見聴取でよい
- ▶ (労働時間規制は)最低基準だから健康確保に限定を
- ▶ 健康確保、生活時間の確保という目的のための規制として、罰則、監督規制、割増賃金などがあるが、過剰規制になっていないか

注意！デロゲーションって？

デロゲーションとは「原則からの逸脱、適用除外、例外の容認」の意味

現行の労働基準法にもこのデロゲーションは存在しています。

- ▶ 時間外・休日労働の協定(36協定)
- ▶ 裁量労働制
- ▶ フレックスタイム制
- ▶ 変形労働時間制
- ▶ 高度プロフェッショナル制度
- ▶ 年休の時間単位付与や計画年休
- ▶ 賃金全額払いの例外
- …など

ただし、これらは労基法で定めた基準を下回る制度。対象業務・職種を限定したり、現場の働き方の実態をふまえた協定となるよう、事業場ごとの労使協定の締結や所管の労働基準監督署への届出を義務付けたりしています。

現行法は、協定を結ぶ労働者の代表を「従業員の過半数を組織する労働組合か過半数代表者」に限っています。しかし労働組合がない事業場では使用者側の策略で使用者側の立場に立つ過半数代表者が選出されている事例も多く、本来の役割を果たしていません。

結局

政府・財界の狙いは何？

もっと手軽に長時間・休日労働させたい

多様で柔軟な働き方を理由に、1日8時間・週40時間労働の原則を無視(デロゲーション)して、労使の協議だけで労働者に長時間労働や休日労働をさせようとしています。健康管理をすと言っていますが、労働時間の把握や健診、健康相談窓口の設置など最低限です。労働者は健康さえ維持できればいいわけではありません。家族や自分の時間が大切であり、ジェンダー平等の観点からも労働時間の短縮は重要です。

労働組合と協議したくない

会社の思惑通りの協定(36協定や就業規則)にしたい

- ▶ 労使コミュニケーション(労使自治)が重要だと言いながら、これまでの**事業場単位の協議を本社一括でおこなえるように**しようとしています。現在、労働組合は本社よりも事業場にあることが多く、会社全体で過半数に達している労働組合は一部のみ。本社一括の締結となれば、労働組合ではなく使用者側の立場に立つ労働者が代表となって締結する機会が多くなるため、使用者の思惑通りの協定となります。また、事業場ごとの個別の課題は軽視されてしまい、労働者の意見が届かない協定になってしまいます。
- ▶ 集団合意(労使協定)と同時に**個人合意も求める**と言っていますが、弱い立場の労働者個人では企業や経営者に対してNOと言えません。
- ▶ 本社一括の協定締結となれば、労働基準監督署への届出も本社だけに。事業場を管轄している労基署の調査対象が減り、**労働基準監督官の削減**にもつながります。公務員削減を狙う政府と、調査に入られたくない財界の利害が一致しているのです。

今後予想される動き

2024年 労働基準関係法制研究会とりまとめ
未まで

2025年 労働政策審議会で議論開始

2026年 労基法「改正」案提出



そんな職場はイヤ！ どうやって闘えばいい？

1 職場総点検を！

「職場総点検行動 職場の労働時間・36協定についてのアンケート」などのツールを使い、今一度職場のルールを確認しよう。リアルな職場の実態を告発するなど労基法解体を止めるために活用します。

アンケート
フォーム



2 学習しよう！

「労働基準関係法制研究会」の議論の方向転換を求める意見書や、労基研についての学習動画を活用して、政府・財界が何をしようとしているのかを学習しよう。

意見書



学習動画



3 要求しよう！

1の調査結果を足場に、職場の長時間労働をなくす取り組みを。賃下げなしの1日7時間労働など、職場で要求していこう。



仲間を増やし
労働組合を
バージョンアップ
しよう。

憲法違反の労基法解体をみんなで止めよう！